

**La Corte di Giustizia si pronuncia in tema di discriminazioni e di orientamento sessuale
(CGUE, Seconda Sezione, 12 gennaio 2023, C-356/21)**

L'articolo 3, paragrafo 1, lettere a) e c), della direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro,

deve essere interpretato nel senso che:

osta a una normativa nazionale la quale, in virtù della libera scelta della controparte contrattuale, ha l'effetto di escludere dalla tutela contro le discriminazioni, che deve essere offerta in forza di tale direttiva, il rifiuto, fondato sull'orientamento sessuale del soggetto di cui trattasi, di concludere o rinnovare un contratto con quest'ultimo avente ad oggetto la realizzazione di talune prestazioni da parte dello stesso nell'ambito di un'attività autonoma.

SENTENZA DELLA CORTE (Seconda Sezione)

12 gennaio 2023 (*)

«Rinvio pregiudiziale – Parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro – Direttiva 2000/78/CE – Articolo 3, paragrafo 1, lettere a) e c) – Condizioni di accesso al lavoro autonomo – Condizioni di occupazione e di lavoro – Divieto di discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale – Lavoratore autonomo che opera sulla base di un contratto d'opera – Risoluzione e mancato rinnovo di un contratto – Libertà di scegliere un contraente»

Nella causa C-356/21,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dal Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy w Warszawie (Tribunale circondariale della città di Varsavia, Polonia), con decisione del 16 marzo 2021, pervenuta in cancelleria il 7 giugno 2021, nel procedimento

J. K.

contro

TP S.A.,

con l'intervento di:

PTPA,

LA CORTE (Seconda Sezione),

composta da A. Prechal, presidente di sezione, M.L. Arastey Sahún (relatrice), F. Biltgen, N. Wahl e J. Passer, giudici,

avvocato generale: T. Ćapeta

cancelliere: M. Siekierzyńska, amministratrice

vista la fase scritta del procedimento e in seguito all'udienza del 31 maggio 2022,

considerate le osservazioni presentate:

- per J. K., da P. Knut, adwokat, M.R. Oyarzabal Arigita, abogada, e B. Van Vooren, advocaat;
- per il governo polacco, da B. Majczyna, E. Borawska-Kędzierska e A. Siwek-Ślusarek, in qualità di agenti;
- per il governo belga, da C. Pochet, L. Van den Broeck e M. Van Regemorter, in qualità di agenti;
- per il governo dei Paesi Bassi, da K. Bulterman e P. Huurnink, in qualità di agenti;
- per il governo portoghese, da C. Alves, P. Barros da Costa e A. Pimenta, in qualità di agenti;
- per la Commissione europea, da D. Martin e A. Szmytkowska, in qualità di agenti,

sentite le conclusioni presentate dall'avvocato generale all'udienza dell'8 settembre 2022,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione dell'articolo 3, paragrafo 1, lettere a) e c), nonché dell'articolo 17 della direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (GU 2000, L 303, pag. 16).

2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra J. K. (in prosieguo: il «ricorrente») e la TP S.A. in merito a una domanda di risarcimento del danno derivante dal rifiuto di tale società di rinnovare il contratto d'opera da essa concluso con il ricorrente per un motivo fondato, secondo quest'ultimo, sul suo orientamento sessuale.

Contesto normativo

Diritto dell'Unione

3 I considerando 9, 11 e 12 della direttiva 2000/78 così recitano:

«(9) L'occupazione e le condizioni di lavoro sono elementi chiave per garantire pari opportunità a tutti i cittadini e contribuiscono notevolmente alla piena partecipazione degli stessi alla vita economica, culturale e sociale e alla realizzazione personale.

(...)

(11) La discriminazione basata su religione o convinzioni personali, handicap, età o tendenze sessuali può pregiudicare il conseguimento degli obiettivi del trattato CE, in particolare il raggiungimento di un elevato livello di occupazione e di protezione sociale, il miglioramento del tenore e della qualità della vita, la coesione economica e sociale, la solidarietà e la libera circolazione delle persone.

(12) Qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su religione o convinzioni personali, handicap, età o tendenze sessuali nei settori di cui alla presente direttiva dovrebbe essere pertanto proibita in tutta la Comunità. Tale divieto di discriminazione dovrebbe applicarsi anche nei confronti dei cittadini dei paesi terzi, ma non comprende le differenze di trattamento basate sulla

nazionalità e lascia impregiudicate le disposizioni che disciplinano l'ammissione e il soggiorno dei cittadini dei paesi terzi e il loro accesso all'occupazione e alle condizioni di lavoro».

4 L'articolo 1 di tale direttiva, intitolato «Obiettivo», prevede quanto segue:

«La presente direttiva mira a stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate sulla religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento».

5 L'articolo 2 della suddetta direttiva, intitolato «Nozione di discriminazione», al suo paragrafo 5, così dispone:

«La presente direttiva lascia impregiudicate le misure previste dalla legislazione nazionale che, in una società democratica, sono necessarie alla sicurezza pubblica, alla tutela dell'ordine pubblico, alla prevenzione dei reati e alla tutela della salute e dei diritti e delle libertà altrui».

6 L'articolo 3 della medesima direttiva, intitolato «Campo d'applicazione», al suo paragrafo 1, lettere a) e c), prevede quanto segue:

«Nei limiti dei poteri conferiti alla Comunità, la presente direttiva, si applica a tutte le persone, sia del settore pubblico che del settore privato, compresi gli organismi di diritto pubblico, per quanto attiene:

a) alle condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro, sia dipendente che autonomo, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione indipendentemente dal ramo di attività e a tutti i livelli della gerarchia professionale, nonché alla promozione;

(...)

c) all'occupazione e alle condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e la retribuzione».

7 L'articolo 17 della direttiva 2000/78, intitolato «Sanzioni», così dispone:

«Gli Stati membri determinano le sanzioni da irrogare in caso di violazione delle norme nazionali di attuazione della presente direttiva e prendono tutti i provvedimenti necessari per la loro applicazione. Le sanzioni, che possono prevedere un risarcimento dei danni, devono essere effettive, proporzionate e dissuasive. Gli Stati membri notificano le relative disposizioni alla Commissione entro il 2 dicembre 2003 e provvedono poi a notificare immediatamente le eventuali modificazioni successive».

Diritto polacco

8 L'articolo 4 della ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (legge sulla trasposizione di alcune norme di diritto dell'Unione europea relative alla parità di trattamento), del 3 dicembre 2010 [Dziennik Ustaw (Gazzetta Ufficiale) n. 254, posizione 1700], nella sua versione consolidata (Dz. U. del 2016, posizione 1219) (in prosieguo: la «legge sulla parità di trattamento»), così dispone:

«La presente legge si applica in materia di:

(...)

2) condizioni di accesso e di esercizio delle attività economiche o professionali, tra cui in particolare nell'ambito di un rapporto di lavoro o di un'attività lavorativa svolta in base ad un contratto di diritto privato;

(...)».

9 L'articolo 5 di detta legge prevede quanto segue:

«La presente legge non si applica:

(...)

3) alla [libera] scelta della controparte contrattuale, purché tale scelta non si fondi sul sesso, sulla razza, sull'origine etnica o sulla nazionalità;

(...)».

10 Ai sensi dell'articolo 8, paragrafo 1, punto 2, di tale legge:

«È vietato un diverso trattamento delle persone fisiche fondato sul sesso, sulla razza, sull'origine etnica, sulla nazionalità, sulla religione, sul credo, sulle convinzioni, sulla disabilità, sull'età o sull'orientamento sessuale per quanto riguarda:

(...)

2) le condizioni di accesso e di esercizio delle attività economiche o professionali, tra cui in particolare nell'ambito di un rapporto di lavoro o di un'attività lavorativa svolta in base ad un contratto di diritto privato».

11 L'articolo 13 della medesima legge così recita:

«1. Chiunque subisca una violazione del principio della parità di trattamento ha diritto a un risarcimento.

2. Ai casi di violazione del principio della parità di trattamento si applicano le disposizioni [della ustawa – Kodeks cywilny (legge recante il codice civile), del 23 aprile 1964] (...)».

Procedimento principale e questione pregiudiziale

12 Tra il 2010 e il 2017 il ricorrente, nell'ambito della sua attività economica indipendente, ha stipulato con la TP, società che gestisce un canale televisivo pubblico nazionale in Polonia, il cui unico azionista è il Tesoro, una serie di contratti d'opera consecutivi di breve durata.

13 Sulla base di tali contratti, il ricorrente ha svolto turni settimanali nell'ambito dell'ufficio per le attività di redazione editoriale e di promozione del Canale 1 della TP, nel corso dei quali ha realizzato montaggi audiovisivi, trailer e servizi di costume e società per le trasmissioni autopromozionali della TP. W. S., responsabile della redazione editoriale e della promozione del suddetto Canale 1, nonché supervisore diretto del ricorrente, assegnava i turni a quest'ultimo e a un'altra giornalista che esercitava le sue stesse mansioni, in modo tale che ognuno di loro svolgesse due turni di una settimana al mese.

14 A partire dall'agosto 2017, è stata pianificata una riorganizzazione delle strutture interne della TP, nell'ambito della quale i compiti del ricorrente avrebbero dovuto essere trasferiti a una nuova unità, ossia l'agenzia per l'ideazione, la redazione editoriale e la pubblicità.

15 In occasione di una riunione di lavoro svoltasi verso la fine di ottobre 2017, è stato indicato che il ricorrente figurava tra i collaboratori che erano stati valutati positivamente in vista di tale riorganizzazione.

16 Il 20 novembre 2017, il ricorrente e la TP hanno stipulato un nuovo contratto d'opera della durata di un mese.

17 Il 29 novembre 2017, il ricorrente ha ricevuto il suo orario di lavoro per il mese di dicembre 2017, che prevedeva due turni di una settimana, il cui inizio era previsto, rispettivamente, il 7 e il 21 dicembre 2017.

18 Il 4 dicembre 2017, il ricorrente e il suo partner hanno pubblicato sul loro canale YouTube un video musicale natalizio avente come scopo la promozione della tolleranza verso le coppie di persone dello stesso sesso. Tale video, intitolato «*Pokochaj nas w święta*» («Amateci, è Natale»), aveva ad oggetto la celebrazione delle feste natalizie da parte di coppie di persone dello stesso sesso.

19 Il 6 dicembre 2017, il ricorrente ha ricevuto un messaggio di posta elettronica di W. S. che lo informava della cancellazione del suo turno settimanale che avrebbe dovuto iniziare il 7 dicembre 2017.

20 Il 20 dicembre 2017, W. S. ha comunicato al ricorrente che non era più previsto che egli effettuasse il turno settimanale che doveva iniziare il 21 dicembre 2017.

21 Pertanto, il ricorrente non ha svolto alcun periodo di servizio nel corso del mese di dicembre 2017 e, successivamente, tra lui e la TP non è stato stipulato alcun nuovo contratto d'opera.

22 Il ricorrente ha promosso un'azione dinanzi al giudice del rinvio, il Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy w Warszawie (Tribunale circondariale della città di Varsavia, Polonia), chiedendo che la TP fosse condannata a versargli la somma di 47 924,92 zloty polacchi (PLN) (circa EUR 10 130), maggiorata degli interessi legali di mora, per il risarcimento del danno patrimoniale e del danno morale derivante da una violazione del principio della parità di trattamento a causa di una discriminazione diretta fondata sull'orientamento sessuale per quanto riguarda le condizioni di accesso e di esercizio di un'attività economica svolta nell'ambito di un contratto di diritto privato.

23 A sostegno di detta domanda, il ricorrente afferma di essere stato vittima di una siffatta discriminazione, in quanto la probabile causa della cancellazione dei periodi di servizio di cui al punto 17 della presente sentenza e della cessazione della sua collaborazione con la TP è stata la pubblicazione del video menzionato al precedente punto 18.

24 La TP chiede il rigetto della domanda, sostenendo in particolare che la legge non garantiva il rinnovo del contratto d'opera stipulato con il ricorrente.

25 Il giudice del rinvio nutre dubbi quanto alla compatibilità dell'articolo 5, punto 3, della legge sulla parità di trattamento con il diritto dell'Unione, nella parte in cui tale disposizione esclude dall'ambito di applicazione di detta legge e, pertanto, dalla tutela contro le discriminazioni offerta dalla direttiva 2000/78, la libera scelta della parte contraente, unicamente nei limiti in cui tale scelta non sia fondata sul sesso, sulla razza, sull'origine etnica o sulla nazionalità.

26 Tale giudice si chiede se la situazione di cui al procedimento principale rientri nell'ambito di applicazione dell'articolo 3, paragrafo 1, lettere a) e c), della direttiva 2000/78, che garantisce la tutela contro la discriminazione fondata, in particolare, sull'orientamento sessuale, per quanto riguarda le condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro, sia dipendente che autonomo, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione, nonché le condizioni di occupazione e di lavoro.

27 In primo luogo, detto giudice si chiede, in particolare, se l'attività indipendente del ricorrente possa essere qualificata come «lavoro autonomo», ai sensi di tale articolo 3, paragrafo 1, lettera a).

28 In secondo luogo, esso si chiede se tale disposizione debba essere interpretata nel senso che mira a garantire una tutela contro le discriminazioni fondate sul criterio dell'orientamento sessuale anche in una situazione come quella di cui trattasi nel procedimento principale, dal momento che il rifiuto di stipulare un contratto con un lavoratore autonomo unicamente sulla base del suo orientamento sessuale appare come una manifestazione di una limitazione delle condizioni di accesso al lavoro autonomo.

29 In tale contesto, il Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy w Warszawie (Tribunale circondariale della città di Varsavia) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte la seguente questione pregiudiziale:

«Se l'articolo 3, paragrafo 1, lettere a) e c), della direttiva [2000/78] debba essere inteso nel senso che tale disposizione ammette l'esclusione dall'ambito di applicazione di tale direttiva, e di conseguenza l'esclusione dell'applicazione delle sanzioni introdotte nell'ordinamento nazionale, in base all'articolo 17 della direttiva suddetta, della libertà di scegliere il contraente purché la scelta non sia fondata sul sesso, sulla razza, sull'origine etnica o sulla nazionalità, nell'ipotesi in cui la discriminazione si manifesti nel rifiuto di concludere un contratto di diritto privato in base al quale la prestazione lavorativa doveva essere effettuata da una persona fisica che svolge attività economica in proprio, laddove il presupposto di tale rifiuto sia l'orientamento sessuale dell'eventuale contraente».

Sulla questione pregiudiziale

30 In via preliminare, occorre rilevare che il giudice del rinvio, con il riferimento all'articolo 17 della direttiva 2000/78 contenuto nella sua questione pregiudiziale, intende semplicemente sottolineare che, in caso di applicabilità, alla controversia di cui al procedimento principale, delle disposizioni dell'articolo 3, paragrafo 1, lettere a) e c), di tale direttiva, tale articolo 17 e, di conseguenza, le sanzioni previste dal diritto nazionale in esecuzione di quest'ultimo troveranno parimenti applicazione. In tal senso, tale questione non richiede un'interpretazione particolare di detto articolo 17.

31 Con la sua questione, il giudice del rinvio chiede, infatti, in sostanza, se l'articolo 3, paragrafo 1, lettere a) e c), della direttiva 2000/78 debba essere interpretato nel senso che osta a una normativa nazionale la quale, in virtù della libera scelta della parte contraente, abbia l'effetto di escludere dalla tutela contro le discriminazioni, che deve essere offerta in forza di tale direttiva, il rifiuto, fondato sull'orientamento sessuale di una persona, di concludere o di rinnovare con quest'ultima un contratto avente ad oggetto la realizzazione, da parte di detta persona, di talune prestazioni nell'ambito dell'esercizio di un'attività autonoma.

32 Si pone quindi la questione se una situazione come quella di cui al procedimento principale rientri nell'ambito di applicazione della direttiva 2000/78.

Sull'articolo 3, paragrafo 1, lettera a), della direttiva 2000/78

33 Ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 1, lettera a), della direttiva 2000/78, «[n]ei limiti dei poteri conferiti all'[Unione], [detta direttiva] si applica a tutte le persone, sia del settore pubblico che del settore privato, compresi gli organismi di diritto pubblico, per quanto attiene (...) alle condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro, sia dipendente che autonomo, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione indipendentemente dal ramo di attività e a tutti i livelli della gerarchia professionale, nonché alla promozione».

34 In proposito, occorre rilevare che la suddetta direttiva non rinvia al diritto degli Stati membri per definire la nozione di «condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro, sia dipendente che autonomo», contenuta in tale disposizione. Orbene, dalle esigenze inerenti tanto all'applicazione uniforme del diritto dell'Unione quanto al principio di parità discende che i termini di una disposizione del diritto dell'Unione non contenente alcun rinvio espresso al diritto degli Stati membri al fine di determinare il senso e la portata della disposizione stessa devono di norma

ricevere, in tutta l'Unione, un'interpretazione autonoma e uniforme (sentenza del 2 giugno 2022, HK/Danmark e HK/Privat, C-587/20, EU:C:2022:419, punto 25 e giurisprudenza ivi citata).

35 Inoltre, poiché la stessa direttiva non definisce i termini «condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro, sia dipendente che autonomo», questi devono essere interpretati conformemente al loro senso abituale nel linguaggio corrente, tenendo conto del contesto nel quale vengono utilizzati e degli obiettivi perseguiti dalla normativa di cui essi fanno parte (sentenza del 2 giugno 2022, HK/Danmark e HK/Privat, C-587/20, EU:C:2022:419, punto 26 e giurisprudenza ivi citata).

36 In primo luogo, occorre constatare che dall'utilizzo combinato dei termini «occupazione» e «lavoro, sia dipendente che autonomo» discende che le condizioni di accesso a tutte le attività professionali, a prescindere dalla loro natura e dalle loro caratteristiche, rientrano nell'ambito di applicazione dell'articolo 3, paragrafo 1, lettera a), della direttiva 2000/78 e, pertanto, nell'ambito di applicazione di quest'ultima. Infatti, detti termini devono essere intesi in senso ampio, come risulta da un confronto tra le diverse versioni linguistiche della suddetta disposizione e dall'utilizzo, da parte di esse, di formulazioni generali, quali, da un lato, per quanto riguarda la nozione di «lavoro autonomo», «*actividad por cuenta propia*», «*selvstændig erhvervsvirksomhed*», «*selbständiger Erwerbstätigkeit*», «*self-employment*», «*arbeid [...] als zelfstandige*» e «*pracy na własny rachunek*» nonché, dall'altro lato, per quanto riguarda la nozione di «lavoro dipendente», «*ejercicio profesional*», «*erhvervsmaessig beskæftigelse*», «*unselbständiger Erwerbstätigkeit*», «*occupation*», «*beroep*» e «*zatrudnienia*», rispettivamente nelle lingue spagnola, danese, tedesca, inglese, neerlandese e polacca (v., in tal senso, sentenza del 2 giugno 2022, HK/Danmark e HK/Privat, C-587/20, EU:C:2022:419, punto 27).

37 A parte ciò, oltre al fatto che detta disposizione riguarda espressamente il lavoro autonomo, emerge altresì dai termini «occupazione» e «lavoro», intesi nel loro senso abituale, che il legislatore dell'Unione non ha inteso limitare l'ambito di applicazione della direttiva 2000/78 ai posti occupati da un «lavorator[e]» ai sensi dell'articolo 45 TFUE (v., in tal senso, sentenza del 2 giugno 2022, HK/Danmark e HK/Privat, C-587/20, EU:C:2022:419, punto 28 e giurisprudenza ivi citata).

38 Il tenore letterale dell'articolo 3, paragrafo 1, lettera a), della direttiva 2000/78 conferma che l'ambito di applicazione di quest'ultima non è limitato alle sole condizioni di accesso ai posti occupati da «lavoratori», ai sensi dell'articolo 45 TFUE, dal momento che, secondo tale tenore letterale, detta direttiva si applica a «tutte le persone, sia del settore pubblico che del settore privato, compresi gli organismi di diritto pubblico (...) indipendentemente dal ramo di attività e a tutti i livelli della gerarchia professionale» (v., in tal senso, sentenza del 2 giugno 2022, HK/Danmark e HK/Privat, C-587/20, EU:C:2022:419, punto 29).

39 L'interpretazione letterale dell'articolo 3, paragrafo 1, lettera a), della direttiva 2000/78 è confermata dagli obiettivi di quest'ultima, da cui risulta che la nozione di «condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro, sia dipendente che autonomo», che definisce l'ambito di applicazione di tale direttiva, non può essere interpretata restrittivamente (v., in tal senso, sentenza del 2 giugno 2022, HK/Danmark e HK/Privat, C-587/20, EU:C:2022:419, punto 30 e giurisprudenza ivi citata).

40 A questo proposito, occorre ricordare che la direttiva 2000/78 è stata adottata sul fondamento dell'articolo 13 CE, divenuto, in seguito a modifica, l'articolo 19, paragrafo 1, TFUE, il quale conferisce all'Unione una competenza ad adottare le misure necessarie per combattere qualsiasi

discriminazione fondata, segnatamente, sull'orientamento sessuale (sentenza del 23 aprile 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, punto 35).

41 In conformità dell'articolo 1 della direttiva 2000/78, e come risulta sia dal titolo e dal preambolo sia dal contenuto e dalla finalità della direttiva stessa, quest'ultima mira a stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate, in particolare, sull'orientamento sessuale per quanto concerne «l'occupazione e le condizioni di lavoro», al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento, offrendo ad ogni persona una tutela efficace contro le discriminazioni fondate, segnatamente, su tale motivo (sentenza del 23 aprile 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, punto 36 e giurisprudenza ivi citata).

42 In particolare, il considerando 9 di detta direttiva sottolinea che l'occupazione e il lavoro sono elementi chiave per garantire a tutti pari opportunità e contribuiscono notevolmente alla piena partecipazione dei cittadini alla vita economica, culturale e sociale e alla realizzazione personale. Parimenti in tal senso, il considerando 11 della medesima direttiva enuncia che la discriminazione basata, segnatamente, sull'orientamento sessuale può pregiudicare il conseguimento degli obiettivi del Trattato FUE, e in particolare il raggiungimento di un elevato livello di occupazione e di protezione sociale, il miglioramento del tenore e della qualità della vita, la coesione economica e sociale, la solidarietà e la libera circolazione delle persone (sentenza del 23 aprile 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, punto 37).

43 Pertanto, la direttiva 2000/78 non rappresenta un atto di diritto derivato dell'Unione come quelli, fondati segnatamente sull'articolo 153, paragrafo 2, TFUE, che concernono solo la tutela dei lavoratori quale parte più debole di un rapporto di lavoro, ma è volta a eliminare, per ragioni di interesse sociale e pubblico, tutti gli ostacoli fondati su motivi discriminatori all'accesso ai mezzi di sostentamento e alla capacità di contribuire alla società attraverso il lavoro, a prescindere dalla forma giuridica in virtù della quale esso è fornito (sentenza del 2 giugno 2022, HK/Danmark e HK/Privat, C-587/20, EU:C:2022:419, punto 34 e giurisprudenza ivi citata).

44 Se è vero che la direttiva 2000/78 è quindi destinata a coprire un ampio ventaglio di attività professionali, ivi comprese quelle svolte da lavoratori autonomi al fine di assicurare il loro sostentamento, occorre tuttavia distinguere le attività rientranti nell'ambito di applicazione di tale direttiva da quelle consistenti in una mera fornitura di beni o di servizi a uno o a più destinatari, che non rientrano in tale ambito di applicazione.

45 Affinché determinate attività professionali rientrino nell'ambito di applicazione della direttiva 2000/78, occorre quindi che tali attività siano reali ed esercitate nell'ambito di un rapporto giuridico caratterizzato da una certa stabilità.

46 Nel caso di specie, se è pur vero che spetta al giudice del rinvio valutare se l'attività svolta dal ricorrente soddisfi tale criterio, occorre rilevare, innanzitutto, che dal fascicolo di cui dispone la Corte emerge che il ricorrente ha personalmente realizzato, sulla base di contratti d'opera consecutivi di breve durata, stipulati nell'ambito della sua attività economica indipendente, montaggi audiovisivi, trailer e servizi di costume e società per la redazione editoriale e la promozione del Canale 1 della TP. Poi, dal medesimo fascicolo risulta altresì che il ricorrente, nell'esercizio di tale attività, dipendeva dall'assegnazione dei turni settimanali effettuata da W. S. e che, di recente, aveva ricevuto nuovamente una valutazione positiva nell'ambito di una riorganizzazione delle strutture interne della TP.

47 Orbene, dal momento che, come risulta dalla decisione di rinvio, l'attività svolta dal ricorrente costituisce un'attività professionale reale ed effettiva, esercitata personalmente in modo regolare a beneficio di uno stesso destinatario, che gli consente di accedere, in tutto o in parte, a mezzi di sostentamento, la questione se le condizioni di accesso a una siffatta attività rientrino nell'ambito di applicazione dell'articolo 3, paragrafo 1, lettera a), della direttiva 2000/78 non dipende dalla qualificazione di tale attività come lavoro «dipendente» o «autonomo» e l'ambito di applicazione di tale disposizione e, pertanto, quello della direttiva, devono essere intesi in senso ampio, come è stato rilevato al punto 36 della presente sentenza.

48 In secondo luogo, per quanto riguarda la questione se la conclusione di un contratto d'opera, come quello oggetto del procedimento principale, rientri nella nozione di «condizioni di accesso» al lavoro autonomo ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 1, lettera a), della direttiva 2000/78, il governo polacco ha sostenuto, nelle sue osservazioni scritte e in udienza, che il ricorrente aveva già esercitato pienamente il suo diritto di accesso a un lavoro autonomo prima della conclusione del contratto d'opera in questione nel procedimento principale e che poteva continuare ad esercitare tale diritto senza ostacoli, anche a beneficio di destinatari diversi dalla TP, in quanto la TP non era in grado di limitare tale diritto, che riguarderebbe la decisione stessa di svolgere detta attività.

49 A tale riguardo, occorre ricordare che dalla giurisprudenza della Corte risulta che la locuzione «condizioni di accesso» al lavoro autonomo si riferisce, nel linguaggio corrente, a circostanze o a fatti la cui esistenza deve imperativamente essere dimostrata affinché una persona possa esercitare un lavoro autonomo (v., per analogia, sentenza del 23 aprile 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, punto 33).

50 Orbene, occorre sottolineare che, affinché una persona come il ricorrente possa esercitare effettivamente la sua attività professionale, la conclusione di un contratto d'opera costituisce una circostanza la cui esistenza può avere carattere imperativo. Pertanto, la nozione di «condizioni di accesso» alle attività autonome, ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 1, lettera a), della direttiva 2000/78, può includere la conclusione di un contratto come quello di cui trattasi nel procedimento principale.

51 Da quanto precede risulta che il rifiuto di concludere un contratto d'opera con un contraente che esercita un'attività economica indipendente per motivi connessi all'orientamento sessuale di tale contraente rientra nell'ambito di applicazione di tale disposizione e, pertanto, in quello della direttiva di cui trattasi.

Sull'articolo 3, paragrafo 1, lettera c), della direttiva 2000/78

52 Ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 1, lettera c), della direttiva 2000/78, quest'ultima si applica «per quanto riguarda l'occupazione e le condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e la retribuzione».

53 In primo luogo, occorre certamente constatare che, contrariamente all'articolo 3, paragrafo 1, lettera a), di tale direttiva, tale articolo 3, paragrafo 1, lettera c), non fa espresso riferimento al «lavoro autonomo», ma si riferisce unicamente alle condizioni «di occupazione» e di «lavoro».

54 Tuttavia, come risulta dalla giurisprudenza della Corte citata al punto 43 della presente sentenza, la direttiva 2000/78 non concerne solo la tutela dei lavoratori quale parte più debole di un rapporto di lavoro, ma è volta a eliminare, per ragioni di interesse sociale e pubblico, tutti gli ostacoli fondati su motivi discriminatori all'accesso ai mezzi di sostentamento e alla capacità di contribuire alla società attraverso il lavoro, a prescindere dalla forma giuridica in virtù della quale esso è fornito.

55 Ne consegue che la tutela offerta dalla direttiva 2000/78 non può dipendere dalla qualificazione formale di un rapporto di lavoro nel diritto nazionale o dalla scelta operata all'atto dell'assunzione dell'interessato tra l'uno o l'altro tipo di contratto (v., per analogia, sentenza dell'11 novembre 2010, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, punto 69), poiché, come rilevato al punto 36 della presente sentenza, i termini di tale direttiva devono essere intesi in senso ampio.

56 Dato che, ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 1, lettera a), della direttiva 2000/78, quest'ultima si applica a tutte le persone, sia del settore pubblico che del settore privato, compresi gli organismi di diritto pubblico, per quanto attiene «alle condizioni di accesso (...) al lavoro (...) autonomo», l'obiettivo perseguito da tale direttiva non potrebbe essere raggiunto qualora la tutela offerta da quest'ultima contro qualsiasi forma di discriminazione fondata su uno dei motivi di cui all'articolo 1 di detta direttiva, quali, in particolare, l'orientamento sessuale, non consentisse il rispetto del principio di parità di trattamento dopo l'accesso a tale lavoro autonomo e, dunque, segnatamente, per quanto concerne le condizioni di esercizio e di cessazione di tale lavoro. La suddetta tutela si estende dunque al rapporto professionale di cui trattasi nella sua integralità.

57 Siffatta interpretazione risponde all'obiettivo della direttiva 2000/78, che consiste nello stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate in particolare sull'orientamento sessuale per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro, sicché le nozioni che, all'articolo 3 di detta direttiva, ne precisano l'ambito di applicazione non possono essere interpretate restrittivamente (v., per analogia, sentenza del 2 giugno 2022, HK/Danmark e HK/Privat, C-587/20, EU:C:2022:419, punto 51).

58 Pertanto, da un'interpretazione teleologica dell'articolo 3, paragrafo 1, lettera c), della direttiva 2000/78 risulta che la nozione di «[condizioni di]occupazione e (...) di lavoro» ivi contenuta riguarda, in senso ampio, le condizioni applicabili a qualsiasi forma di lavoro dipendente e autonomo, a prescindere dalla forma giuridica in cui esso viene svolto.

59 In secondo luogo, si pone la questione se la decisione della TP di non onorare e di non rinnovare il contratto d'opera da essa concluso con il ricorrente, ponendo fine al loro rapporto professionale per motivi asseritamente connessi all'orientamento sessuale dell'interessato, rientri nella nozione di «[condizioni di]occupazione e (...) di lavoro», ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 1, lettera c), della direttiva 2000/78.

60 A tale riguardo, il governo polacco afferma che, nei rapporti con la sua parte contraente, un lavoratore autonomo non è vincolato da un rapporto di lavoro nell'ambito del quale una parte può «licenziare» l'altra.

61 È vero che la nozione di «licenziamento» riguarda, in linea generale, la cessazione di un contratto di lavoro concluso tra un lavoratore dipendente e il suo datore di lavoro.

62 Tuttavia, come rilevato, in sostanza, dall'avvocato generale al paragrafo 102 delle sue conclusioni, la nozione di «licenziamento» figura all'articolo 3, paragrafo 1, lettera c), della direttiva 2000/78 quale esempio della nozione di «[condizioni di]occupazione e (...) di lavoro» e riguarda, in particolare, la cessazione unilaterale di qualsiasi attività menzionata a tale articolo 3, paragrafo 1, lettera a).

63 Infatti, occorre sottolineare, in particolare, che, analogamente a un lavoratore subordinato che può involontariamente perdere il suo lavoro dipendente a seguito, in particolare, di un licenziamento, una persona che ha esercitato un'attività autonoma può trovarsi costretta a cessare

tale attività a causa della sua controparte contrattuale e trovarsi, per tale motivo, in una situazione di vulnerabilità paragonabile a quella di un lavoratore subordinato licenziato (v., in tal senso, sentenza del 20 dicembre 2017, Gusa, C-442/16, EU:C:2017:1004, punto 43).

64 Nel caso di specie, la TP ha cancellato unilateralmente i turni settimanali del ricorrente, il cui inizio era previsto, rispettivamente, il 7 e il 21 dicembre 2017 e nessun nuovo contratto d'opera è stato concluso tra la TP e il ricorrente in seguito alla pubblicazione online, da parte di quest'ultimo, del video di cui al punto 18 della presente sentenza.

65 Pertanto, il fatto che, nel mese di dicembre 2017, il ricorrente non abbia potuto svolgere alcuno dei turni settimanali previsti dal contratto d'opera che aveva concluso con la TP sembra costituire, alla luce della giurisprudenza della Corte citata al punto 63 della presente sentenza, una cessazione involontaria dell'attività di un lavoratore autonomo assimilabile a un licenziamento di un lavoratore subordinato, circostanza che spetta tuttavia al giudice del rinvio verificare.

66 Ciò premesso, fatta salva la valutazione di cui al punto 46 della presente sentenza, la decisione della TP di non rinnovare tale contratto d'opera a causa, a parere del ricorrente, del suo orientamento sessuale, ponendo così fine al rapporto professionale tra di essi esistente, rientra nell'ambito di applicazione dell'articolo 3, paragrafo 1, lettera c), della direttiva 2000/78.

Sull'articolo 2, paragrafo 5, della direttiva 2000/78

67 Spetta al giudice del rinvio stabilire, alla luce dell'insieme delle circostanze pertinenti della controversia di cui è investito, in particolare della legge sulla parità di trattamento, la cui interpretazione rientra nella sua esclusiva competenza, se l'esclusione dall'ambito di applicazione di tale legge della libera scelta della parte contraente, a condizione che tale scelta non sia fondata sul sesso, sulla razza, sull'origine etnica o sulla nazionalità, come prevista all'articolo 5, punto 3, della suddetta legge, costituisca una discriminazione diretta o indiretta, fondata sull'orientamento sessuale del ricorrente.

68 Nell'ipotesi in cui tale giudice concludesse per l'esistenza di una siffatta discriminazione, occorre inoltre precisare che tale discriminazione non può essere giustificata, come sostenuto dal ricorrente e dal governo belga, da uno dei motivi di cui all'articolo 2, paragrafo 5, della direttiva 2000/78.

69 Ai sensi di tale disposizione, detta direttiva lascia impregiudicate le misure previste dalla legislazione nazionale che, in una società democratica, sono necessarie alla sicurezza pubblica, alla tutela dell'ordine pubblico, alla prevenzione dei reati e alla tutela della salute e dei diritti e delle libertà altrui.

70 Adottando detta disposizione, il legislatore dell'Unione ha, in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, inteso prevenire e comporre un conflitto tra, da un lato, il principio della parità di trattamento e, dall'altro, la necessità di assicurare l'ordine, la sicurezza e la salute pubblici, la prevenzione dei reati, nonché la tutela dei diritti e delle libertà individuali, che sono indispensabili al funzionamento di una società democratica. Esso ha quindi deciso che, in alcuni casi elencati all'articolo 2, paragrafo 5, della direttiva suddetta, i principi fissati da quest'ultima non si applicano a misure che comportino differenze di trattamento fondate su uno dei motivi di cui all'articolo 1 di tale direttiva, a condizione tuttavia che tali misure siano necessarie alla realizzazione delle finalità summenzionate (sentenza del 7 novembre 2019, Cafaro, C-396/18, EU:C:2019:929, punto 41 e giurisprudenza ivi citata).

71 Poiché il suddetto articolo 2, paragrafo 5, istituisce una deroga al principio del divieto di discriminazioni, deve essere interpretato in maniera restrittiva (sentenza del 7 novembre 2019, Cafaro, C-396/18, EU:C:2019:929, punto 42 e giurisprudenza ivi citata).

72 Nel caso di specie, occorre constatare, in primo luogo, che la normativa nazionale di cui al procedimento principale, ossia l'articolo 5, punto 3, della legge sulla parità di trattamento, costituisce una misura prevista dalla legislazione nazionale, ai sensi di detto articolo 2, paragrafo 5.

73 In secondo luogo, il suddetto articolo 5, punto 3, della legge sulla parità di trattamento, a priori, sembra certamente perseguire un obiettivo volto alla tutela dei diritti e delle libertà altrui, ai sensi del medesimo articolo 2, paragrafo 5, più precisamente alla tutela della libertà contrattuale, garantendo la libertà di scegliere un contraente, purché tale scelta non sia fondata sul sesso, sulla razza, sull'origine etnica o sulla nazionalità.

74 Infatti, la tutela conferita dall'articolo 16 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, intitolato «Libertà d'impresa», implica la libertà di esercitare un'attività economica o commerciale, la libertà contrattuale e la libera concorrenza e si riferisce, in particolare, alla libera scelta della controparte economica (sentenza del 21 dicembre 2021, Bank Melli Iran, C-124/20, EU:C:2021:1035, punto 79 e giurisprudenza ivi citata).

75 Tuttavia, la libertà d'impresa non costituisce una prerogativa assoluta, bensì deve essere presa in considerazione rispetto alla sua funzione nella società (sentenza del 22 gennaio 2013, Sky Österreich, C-283/11, EU:C:2013:28, punto 45 e giurisprudenza ivi citata).

76 Nella fattispecie, è sufficiente osservare, come sostanzialmente rilevato dall'avvocato generale al paragrafo 111 delle sue conclusioni, che la circostanza stessa che l'articolo 5, punto 3, della legge sulla parità di trattamento preveda un certo numero di eccezioni alla libertà di scegliere un contraente dimostra che lo stesso legislatore polacco ha ritenuto che il fatto di operare una discriminazione non potesse essere considerato necessario per garantire la libertà contrattuale in una società democratica. Orbene, nulla consente di ritenere che la situazione sarebbe diversa a seconda che la discriminazione di cui trattasi sia fondata sull'orientamento sessuale o su uno degli altri motivi espressamente considerati a tale articolo 5, punto 3.

77 Del resto, ammettere che la libertà contrattuale consenta di rifiutare di contrarre con una persona in base all'orientamento sessuale di quest'ultima equivarrebbe a privare l'articolo 3, paragrafo 1, lettera a), della direttiva 2000/78 del suo effetto utile, in quanto tale disposizione vieta precisamente qualsiasi discriminazione fondata su un motivo siffatto per quanto riguarda l'accesso al lavoro autonomo.

78 Alla luce di quanto precede, si deve affermare che l'articolo 5, punto 3, della legge sulla parità di trattamento non può giustificare, in circostanze come quelle di cui al procedimento principale, un'esclusione della protezione contro le discriminazioni, conferita dalla direttiva 2000/78, qualora tale esclusione non sia necessaria, conformemente all'articolo 2, paragrafo 5, di tale direttiva, alla tutela dei diritti e delle libertà altrui in una società democratica.

79 Alla luce di tutte le considerazioni che precedono, occorre rispondere alla questione sollevata dichiarando che l'articolo 3, paragrafo 1, lettere a) e c), della direttiva 2000/78 deve essere interpretato nel senso che osta a una normativa nazionale la quale, in virtù della libera scelta della controparte contrattuale, ha l'effetto di escludere dalla tutela contro le discriminazioni, che deve essere offerta in forza di tale direttiva, il rifiuto, fondato sull'orientamento sessuale di una persona,

di concludere o di rinnovare con quest'ultima un contratto avente ad oggetto la realizzazione, da parte di tale persona, di talune prestazioni nell'ambito dell'esercizio di un'attività autonoma.

Sulle spese

80 Nei confronti delle parti nel procedimento principale la presente causa costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese. Le spese sostenute da altri soggetti per presentare osservazioni alla Corte non possono dar luogo a rifusione.

Per questi motivi, la Corte (Seconda Sezione) dichiara:

L'articolo 3, paragrafo 1, lettere a) e c), della direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro,

deve essere interpretato nel senso che:

osta a una normativa nazionale la quale, in virtù della libera scelta della controparte contrattuale, ha l'effetto di escludere dalla tutela contro le discriminazioni, che deve essere offerta in forza di tale direttiva, il rifiuto, fondato sull'orientamento sessuale del soggetto di cui trattasi, di concludere o rinnovare un contratto con quest'ultimo avente ad oggetto la realizzazione di talune prestazioni da parte dello stesso nell'ambito di un'attività autonoma.

Firme